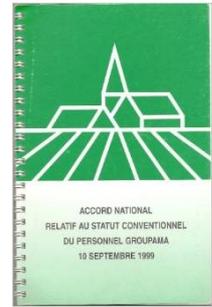




LES BREVES DES COMMISSIONS NATIONALES DE NEGOCIATIONS



Négociations relatives à l'Accord National Groupama (ANG)

Durant l'automne 2013 l'UDSG exprimait son souhait de voir « moderniser » (selon ses termes) l'accord national Groupama (ANG).

La modernisation envisagée par la Direction de ce socle social si important pour les salariés, était d'autant plus inquiétante pour la délégation CGT à la commission nationale de négociation (CNN), que nos employeurs ne déclinaient ni leurs ambitions véritables, ni leur feuille de route, pas plus qu'ils n'acceptaient d'entendre les propositions faites par les organisations syndicales, et refusaient donc d'en débattre.

Il aura donc fallu plus de 8 mois, quelques hausses de ton et beaucoup de détermination pour qu'une méthodologie de travail acceptable par tous soit mise en place, et que les négociations commencent réellement ce 16 septembre 2014.

La CGT a affirmé dès l'automne 2013, qu'elle ne souhaitait pas voir l'ANG malmené et a rappelé à bien des reprises l'attachement des salariés à cet accord. Ces préalables étant posés et puisque la Direction avait souhaité ouvrir les négociations, il était dès lors, hors de questions de ne traiter que les domaines qui l'intéressaient.

C'est pourquoi, la CGT (comme d'autres organisations syndicales) a fait parvenir dès le mois d'août son premier projet d'accord ANG « réaménager » dont nous vous livrons ici les grands axes. Chaque chapitre fera l'objet d'une communication ultérieure plus détaillée, au fur et à mesure de l'avancée des négociations.

En ce qui concerne la représentation des salariés dans les entreprises et au niveau national, nous demandons quelques moyens supplémentaires en temps, et en matériel pour mieux informer les salariés, mieux les accompagner, et mieux les représenter. A titre d'exemple, alors que les délégations CNN sont composées de cinq membres par organisation syndicale, nous ne disposons que d'un seul et unique ordinateur pour travailler. Ce qui fait peu pour vous en conviendrez, pour chercher les lois et jurisprudences, élaborer les revendications, les rédiger mais aussi pour vous informer.

La Direction estime que c'est suffisant !

Le papier carbone, et les éditions papiers du Code du Travail ont donc une belle et longue vie devant eux....

Pour ce qui est du chapitre des rémunérations

Nous demandons la revalorisation de l'ensemble des montants dédiés aux changements de classe, au passage au statut cadre, à l'allocation d'éducation.

En outre, nous demandons que les négociations relatives à l'augmentation collective des salaires aboutissent forcément à un résultat positif significatif, et le plus large possible dans sa distribution.

Les augmentations individuelles posent quant à elles bien des problèmes et notamment pour les salariés qui « rentrent » dans les dispositions de l'article 24 de l'accord. La périodicité d'abord, bien trop longue (5ans) à notre sens et que nous souhaitons voir ramenée à 4 années date à date. Les « raisons professionnelles particulières » ensuite, qui sont devenues un vaste fourre tout, ou tout motif, même le plus contestable devient une bonne raison pour ne pas accorder d'augmentation au salarié concerné.

Rêverie de syndicaliste que cette demande ? Point du tout ! Elle est fondée sur les analyses et jurisprudences de la Cour de Cassation, dont les juges n'ont pas la réputation d'être de doux rêveurs...

Sur ce point précis, nous nous sommes opposés fermement et définitivement à l'inclusion du niveau de salaire dans les raisons professionnelles particulières, ce qui était une demande forte de la Direction sans doute frappée d'amnésie puisqu'elle oubliait tout à la fois, que la discrimination liée à l'ancienneté pouvait exister et que de multiples réorganisations avaient conduit des salariés à des mobilités fonctionnelles imposées, lesquelles pouvaient les faire occuper des postes de classe inférieure.

L'accord mentionnant qu'il s'agit d'une garantie de revalorisation des rémunérations, une obligation de résultat ne semble pas utopique tout au contraire. Tous les assureurs dignes de ce nom en seront convaincus.

Nous demandons que cette notion soit remplacée par des critères précis, mesurables et connus de tous. Ces critères devront être appréciés au regard des moyens mis à disposition du salarié, du contexte de l'entreprise et du service ou du secteur, et pour les commerciaux de l'atteinte des objectifs de l'entreprise, de l'établissement, du secteur, de l'agence.

Nous demandons également la reconnaissance des diplômes de niveaux 1 à 5 de l'éducation nationale, assortie de primes proportionnées, ainsi que des diplômes et certifications d'organismes tels que le CNAM.

Enfin, pour les commerciaux qui, à quelque titre que ce soit, ne travailleraient pas à temps plein, nous demandons à ce que leurs objectifs et leurs challenges fassent l'objet d'une « proratisation » en début d'exercice.

Le chapitre relatif au contrat de travail :

C'est sans doute l'un de ceux qui nous occupera le plus. En effet, de nombreuses lois sont intervenues et ont des impacts sur la période d'essai, le temps partiel, le décompte des jours de congés en cas de maladie, le temps partiel. Des jurisprudences ont elles aussi fait évoluer les choses en matière de maladie pendant les congés payés, et du forfait jour par exemple.

De manière synthétique nos demandes en matière de période d'essai visent à appliquer des périodes d'essai inférieures à celles prévues désormais dans le Code du Travail et à faire coïncider la fin de la période d'essai avec la titularisation.

Nous refusons la proposition de la Direction d'imposer aux commerciaux des périodes d'essai plus longues et de titulariser les salariés plusieurs mois après la fin de la période d'essai.

En ce qui concerne le décompte des congés payés en cas de maladie et de l'impact de la maladie pendant les congés payés, nous demandons la mise en conformité de l'ANG avec la Loi dans le premier cas (c'est à dire un décompte du droit à congé plus favorable au salarié que celui pratiqué actuellement dans les entreprises) et dans le second cas, l'application de la jurisprudence de 2014 qui prévoit qu'un salarié auquel un médecin prescrit un arrêt de travail pendant ses congés, a droit au report des congés affectés par l'arrêt.

Pour le temps partiel, les dérogations prévues désormais par la législation et permettant de travailler moins de 24 heures par semaine, doivent reposer dans l'ANG sur des critères équitables et clairs.

La CGT demande en outre que tous les congés pour événements familiaux soient donnés sans application de prorata temporis. Ce n'est pas parce qu'un salarié travaille à mi temps qu'il se marie une demi fois, ou que son enfant est à moitié malade, ou ne met qu'un pied à l'école.

Là encore, aucune surenchère de notre part, simplement du bon sens et une once d'humanité et de social...

Pour les domaines ayant trait au temps de travail et plus particulièrement au forfait en jours, nous souhaitons rappeler que les aménagements du temps de travail ont toujours été négociés au plus près des salariés, dans leurs entreprises, et que divers arrêts des Cours Européennes de Justice et de la Cour de Cassation encadrent désormais très fortement le forfait jour, qui va souvent de paire avec une augmentation de la charge d'activité et donc, à une moindre prise en compte de l'articulation entre la vie professionnelle et la vie privée.

Restent les thématiques liées à la formation professionnelles et à la classification qui nous semblent devoir faire l'objet de réflexions spécifiques et de négociations spécifiques.

Sur la formation, même s'il est question de négocier un accord au niveau du groupe, les spécificités de nos entreprises méritent qu'une négociation ait lieu au niveau de l'UDSG.

Quant à la classification, nous l'avons toujours contestée, puisqu'elle est basée sur un classement des postes et non des compétences, et prive les salariés d'une évolution de qualification au sein de même métier et de la même fonction.

A défaut de pouvoir la renégocier en totalité, nous demandons qu'une négociation s'entame sur tous les métiers « du Fil », « du Net », et de la « GED » puisqu'ils n'existaient que de manière embryonnaire ou n'existaient pas au moment de la renégociation de la convention collective et qu'ils imposent des rythmes de travail spécifiques, des compétences spécifiques et donc une classification appropriée.

S'il est déjà difficile de vous résumer en quelques lignes nos demandes et leurs motivations, il l'est plus encore de vous faire partager l'atmosphère dans laquelle elles se déroulent.

Sachez simplement que pour l'instant la Direction n'entend pas améliorer quoi que ce soit, mais tout au contraire apporter des restrictions aux droits acquis.

La politique du « tour de vis » supplémentaire est en marche ! Signe s'il en fallait un de plus que le groupe et donc l'UDSG ne vont pas si bien que ça....

Pour échanger, obtenir des informations plus détaillées, nous faire part de vos souhaits, besoins, et revendications, contactez les membres CGT de la délégation CNN :

**Thierry DUVERNAY
G2S - Alban GAYRAL
GAC - Christophe CAULLET
GPVL - Michaël LABLANCHE
GCA - Hervé ROUX
GGE - Alain MICHON
G2S - Nadia MASSON
GPVL.**

Et bien entendu, comme toujours, vos élus et mandatés CGT dans votre entreprise.